

【研究ノート】日本版精神障害者訪問家族支援研修プログラムの効果的实施に関する研究

著者	佐藤 純
雑誌名	京都ノートルダム女子大学研究紀要
号	49
ページ	71-83
発行年	2019-03-30
URL	http://id.nii.ac.jp/1057/00000297/

日本版精神障害者訪問家族支援研修プログラムの 効果的実施に関する研究

Effective Implementation of Behavioural Family Therapy for Mental Disorders in an Outreach Training Program for Japan

佐 藤 純
SATO Atsushi

1 はじめに

精神疾患の発病初期の本人と家族の混乱を最小限に抑えるとともに、たとえ重い精神障害であっても地域で暮らせる支援の充実には、本人を含めた家族一人ひとりをまるごと支援する密度の濃い訪問家族支援技術の導入が喫緊の課題である。しかし、これまで精神障害者本人と家族をともに訪問によって支援する家族支援はわが国においてはその取り組みはほとんど見られていない。

筆者らは、これまでイギリスの行動療法的家族療法のひとつであるメリデン版訪問家族支援（以下、Family Work とする）を日本に導入する研究と実践を行い、日本の現状に適した「日本版精神障害者訪問家族支援研修プログラムの開発」に取り組んできた^{1)~6)}。

Family Work とは、英国 Birmingham & Solihull 地区の NHS（国民保健サービス）の一部門である Meriden Family Programme という研究研修機関によって訓練が行われている行動療法的家族療法（Behavioral Family Therapy）のひとつである。その特徴としては、自宅等への訪問によって通常 10 から 15 のセッションが行われ、本人と家族がいずれ自分たちの力で困難を切り抜けられるよう問題解決などの技術を習得し、ひいては本人、親、きょうだい、子ども、配偶者などそれぞれが自分らしく暮らせるよう家族まるごとを支援するものである。具体的には、自宅等に訪問し本人と家族に対し、①家族一人ひとりと家族全体のアセスメント、②精神疾患や治療などの情報共有、③コミュニケーショントレーニング、④家族の話し合いによる問題解決と目標達成、⑤再発予防プラン等が行われる。セッションには本人を含めた家族メンバー全員が参加することを奨励されるが参加したい 1 名からでも開始でき、その家族がすでに獲得しているスキルなどは見送るなど、家族のニーズに応じて柔軟に提供されることも特徴である。

(1) 日本版精神障害者訪問家族支援研修プログラムについて

現在、日本の保健医療福祉の現状では、家族の中にキーパーソンを設定し、そのキーパーソンによるケアを前提として本人のニーズ中心に支援が組み立てられる。そして、家族への支援

は本人支援のひとつに過ぎず、家族支援は本人の支援に必要な場合には行われるが、本人の回復が順調である場合は行われないことが多い。このような本人のニーズ中心の支援のわが国の現状に対し、英国ではケアラズ法のもと、本人と家族一人ひとりのニーズを踏まえて支援が組み立てられ、本人の人生も家族一人ひとりの人生も等しく重視されているところに大きな違いがある。

このような違いも踏まえた上で、英国 Meriden Family Programme の実施している研修を踏襲する形で5日間の基礎研修とスーパーバイズの実施を検討し、日本においては、まずは対象となる支援者や家族・本人の意識の転換を図ることを目的に表1の通り1日入門研修を実施することとし、全体としてはその入門研修と基礎研修（表2）、そしてスーパーバイズ（表3）の3層による研修プログラムとした。特に日本の精神保健医療領域でも入院入所、来所来院中心の機関に勤めるスタッフは、訪問支援のスタッフに比べ家族の直面する困難や苦労を直接見聞きすることが少なく経験的に分かりにくいことから、入門研修参加を必須としている。これらプログラムは、2017年度から一般社団法人ジャパンファミリーワークプロジェクト（旧・一般社団法人メリデン・ジャパン・ファミリーワークプロジェクト、以下省略）によって実施されている。

表1 Family Work 入門研修（1日）

時間	内 容	講 師
10:00 ～ 11:00	日本の精神保健医療福祉の現状	法人理事等
11:10 ～ 12:00	家族が求める家族支援	ご家族
13:00 ～ 13:50	なぜ訪問家族支援が必要なのか？	トレーナー
14:00 ～ 15:00	メリデン版訪問家族支援の概要	トレーナー
15:10 ～ 15:30	今後の Family Work の活動	事務局

表2 Family Work 基礎研修（5日）

	内容（一部代表的なもの）	スタッフ
1日目	メリデン版訪問家族支援とは／アセスメント／問題解決	トレーナー3名程度
2日目	情報共有／早期再発サイン／コミュニケーションスキルズ（肯定的感情）	トレーナー3名程度
3日目	コミュニケーションスキルズ（要求・傾聴・不快な感情）	トレーナー3名程度
4日目	問題解決の6つのステップ	トレーナー3名程度
5日目	難しい問題への対処／まとめ	トレーナー3名程度

表3 Family Work 終了後のスーパーバイズ

対 象	基礎研修終了後、所属機関で FamilyWork を試行する体制が整いエンゲージメントを開始した者
期 間	1年（約2ヵ月に1回×6回）
方 法	インターネット利用によるグループスーパービジョン（トレーナー2名にメンバー5名程度のグループ）。約60分程度

なお、研修やスーパーバイズを担当するトレーナーは、英国 Meriden Family Programme の 5-days BFT course（基礎研修・5日間）を受講後、Meriden Family Programme スタッフからのスーパーバイズを国際電話によって定期的に受講しながら日本で Family Work を実践し、その後に再び英国において Training Trainers Course（研修の進め方、スーパーバイズの受け方をトレーニングする・5日間）を修了した英語が堪能な日本の精神保健医療福祉のスタッフである（2018年8月末現在5名：医師1名、看護師3名、作業療法士1名）。

本研究では本プログラムのうち基礎研修を対象とする。筆者は Meriden Family Programme の 5-days BFT course（基礎研修）を2度見学させていただいたが、その研修の進め方は構造が実にしっかりしている研修であった。

まず参加者は15名程度に限られ、その5日間の研修に約7～8名のトレーナーが従事する。研修はロールプレイが中心で、まずは15名に対しこのスキルを身につける意義を確認し、概要を説明し、そのスキルを使って本人・家族に介入する模擬映像（DVD）を視聴し、その後5名1グループに分かれてロールプレイをトレーナー1名とともに実施する。そのロールプレイは細かい設定はなく、誰が Family Worker をし、誰が本人役をやり、誰がどの家族役をするかを決めると直ぐにロールプレイを開始する。その他適宜、グループワークを用いて話し合いが行われるなど一貫したいわゆるアクティブラーニングが採用されている。いわゆる Teach に加え Coach、Facilitation、Communication が重視される学習スタイルである⁷⁾。

また、英国 Meriden Family Programme で行われている研修では、研修中に発せられるトレーナーの質問に対し、参加者は常に積極的に意見や議論を交わし、分からないことはためらうことなく質問しており、参加者の姿勢に受講した日本スタッフも筆者も圧倒された。日本での研修プログラムを開発する際、この違いをどう考慮するか検討を重ねた結果、日本でも同様の方法で可能と考え、ほぼ変更することなく方法や形式を採用することとした。

この研修の方法や形式のどのような点が参加者の学びや実践に有効となっているのか、さらに改善が必要な点や大幅な修正が必要がないのかを検討するために、本研究を実施することとした。

2 目的

本研究では、日本の文化や精神保健医療福祉システムを踏まえた日本版 Family Work 基礎研修プログラムの改良を図るため、受講者へのフォーカスグループインタビューにより、より効果的なプログラムとなるための検討を図ることを目的とする。

3 方法

(1) 調査対象者・人数

一般社団法人ジャパンファミリーワークプロジェクトによって行われる 2018 年 3 月 17 日（土）～21 日（祝）の東京で開催される基礎研修（5 日間）の受講者のうち事前に了解の得られる者に対して、研修終了時にフォーカスグループインタビューを実施し、それらを定性的に把握し、研修プログラムの評価と改良を行った。

研修対象は日本各地から公募され選考された 15 名であり、精神科医療機関、訪問看護ステーション、相談支援事業所、家族会などその地域の訪問支援を行っているスタッフ（医師、看護師、作業療法士、精神保健福祉士等）であり所属機関も職種もさまざまである。

研修参加者 15 名のうち事前に資料を用いて説明をし、任意に協力を得られた 13 名を対象に、フォーカスグループインタビューの手法を用いて約 90 分程度調査を実施した。インタビューの進行は 2 名が担当した。記録は、IC レコーダーで記録した。

(2) 調査項目

次の内容を含むインタビューガイドを作成し、フォーカスグループインタビューを行う。インタビュー項目は、①この研修を受けての全体の感想や満足度、②今回の研修を受けたことで明日から予想される行動の変化、③研修進行に関する評価、④さらに改善したほうがよい研修プログラムのポイントなどであった。

(3) データ分析方法

分析は、IC レコーダーに録音したものを逐語録に起こし、それらをインタビューした者の 2 名でコーディングとそれをまとめるカテゴリー化を繰り返し、分析を行った。

(4) 倫理的配慮

京都ノートルダム女子大学倫理審査委員会の承認を受けて行った（17-027）。

手続きとしては、一般社団法人ジャパンファミリーワークプロジェクトに対し説明し同意を得たのち、東京で開催される基礎研修の受講生に事前に研究の趣旨等を説明した文書を配布依頼する。その中で研究協力意思表示した受講生に、文書にて事前に本研究の目的、手順、任意であること、研究に協力しなくても不利益を被らないことに加え、研究に協力しなくてもプログラムに参加可能であることを改めて十分説明し、同意書を提出いただいた。さらにグループフォーカスインタビュー当日、改めて口頭で説明し、同意を得られた者のみ調査を実施した。また得られた研究データは調査対象者を匿名化するとともに、研究データの保存については厳重に管理した。

フォーカスグループインタビューでは、研修時の体験や今後の活動への可能性等をお聞きす

るため、研究協力者によっては精神的負担が大きく心身の不調が現れる場合もありえるが、その場合は、インタビューを一時中断し必要な対処を実施することとした。

4 結果

(1) 対象者

受講生 15 名のうち 13 名が協力をいただき、ランダムに選定した 7 名と 6 名のグループに分かれ、2 グループのインタビューを行った。対象者は、男性 6 名、女性 7 名、年齢は 20 代～60 代、経験年数は平均 13.5 年（最小約 2 年、最大約 31 年）であった。所属は、精神科医療機関 1 名、ACT（Assertive Community Treatment）2 名、訪問看護ステーション 2 名、障害者総合支援法施設 3 名、行政 3 名、大学教員 1 名、家族会 1 名であった。職種は看護師 2 名、作業療法士 2 名、精神保健福祉士 9 名であった。各グループのインタビュー時間は 86 分、52 分であった。

(2) 結果

研修後のインタビュー結果を分析した結果、次のとおりであった。

1) 研修の状況及び研修の満足度

研修の参加者は英国の研修同様、積極的に質問・発言し、英国同様の研修形式でまったく問題なく進められていた。研修の満足度は全員が「満足」と回答していた。

2) 研修についての感想・評価

研修の評価については次のカテゴリーに分類された。

①【メリデン版訪問家族支援がそういうものだと理解できた】

インタビュー協力者は全員研修受講前には何らかの形でメリデン版訪問家族支援の情報には触れていたが、研修を受講することにより『メリデン版訪問家族支援というものが明確になった』、『本人も含めた家族全体を支援する姿勢が理解できた』とともに、『メリデン版訪問家族支援の構造（行動に焦点をあて、練習とともに進める）が理解できた』とした。

②【研修の効果】

研修を受講することで、『すぐに現場に活かされる実践的な研修だった』という評価が聞かれた。それと同時に、『研修と実践が同じ構造になっている研修だった』し、ロールプレイを積み重ねて理解していくスタイルであることから最初は混乱しつつも『部分を学んでいながら、研修の後半になって全体像が理解できた』という評価も見られた。さらに、熱心な『トレーナーの姿勢に学ばされた』、『トレーナーたちのチームワークがすごい』とともにプログラムや湯茶の準備など『よく準備された研修だった』という感想も聞かれた。

表 4-1 インタビュー結果のまとめ 1

メリデン版訪問 家族支援がそう いうものなのか と理解できた	メリデン版訪問家族支援 の構造（行動に焦点をあ て、練習とともに進め る）が理解できた	メリデン版訪問家族支援 というものが明確になっ た	こういうことなんだと明確になった 家族の中の会話を取り戻す 本人も含めて家族の関係性にアプローチしていくという非常に現場に必要な技術 家族全体を支援するんだ すべて丸抱えで支援していくというすごくわかりやすい 家族全体を支援するんだ 家族という中に当事者がいて （本人と家族というように）セパレートされているってこと自体が問題なのかなというように思いますが 当事者にも家族の一員という形でもってできていけるといいのかな、という ご本人も含めた家族全体として支援していくということに向かっていけるといいのかな 構造がすごく分かった気がします 家族ミーティングとか全体的な構造の一部としてSSTがあるのだな いろんな練習を何ヶ月かやっていろんなことを実践していく （この家族支援は）スキルの練習 「いや、練習ですから」といってあんまり家族面接の深みにはまっていかない メリデンの構造、スキルの練習に特化して変えていこうというのがよくできているな 困難な気持ち伝えるというのは、言われる側にとってはその気持ちをどうしたらいいんだろうと言いたく なってしまうんですけど、「練習ですから」 リアルな家族のメンバーで、相手に伝えていく 実践場面で直ぐにでも活用できる内容が多かったな これらにつながっていくようにむかっていけるようになっているプログラム なんで楽しかったのかと考えると、明日から使える 明日からやってみたい、というのに結びつく研修になったんだな
		すぐに現場に活かされる 実践的な研修だった	最初体験から入ったと言うことも、体験であれということを使うからこそ、学びたいという意識が私たちの中 に出てきたし、学びたいと思ったときにきちんと構造化されたものをその手順として出してもらえて、ああ、 こういうことかという、学びの流れというのがとても考えられた物だなというのを感じました。 常に構造的に自分たちが意味や意義を考えてそこから研修をするという作りだった どんなふうに進めるのかというふうにごく比重が大きかったかな（という研修） 研修のやり方が実践と同じ構造で進められているので、最後にはこういう流れなのかと理解されていく、すご くいい構造だなと思いつつ、自由度が高すぎてどうなるかなと 5日目にしてようやくこういうことだったのかということ5日目の終わりくらいにみえてくると感じ 5日間の研修は長いけど5日かなってホッとした （研修の最後に）やっと最後にああと胸に落ちる 5日間たってああ、こういうことだったかというふうに胸に落ちる パターン化されたものを積み上げつつ、最後に統合のところでジグソーパズルがひとつの絵になっていくよう な組み立てだったかな 後半になって少し自分にとって楽になった感覚っていうのもあって 最初の戸惑いはあったんですけど、最後は落ち着くところに落ち着くんだと満足 最初、もうじゃあロールプレイでって言われたときには、えっ、この状況でというのは思いましたが、5日 間これが続くよという話だったので すごい最初はとまどったし、本当にこれで身につくのかな、自分の理解度が追いつかないんじゃないかなとい うのが初日と2日目前半に感じていた だんだんに構造を理解してって、だんだんロールプレイにたくさん積み重ねて、だんだんつながって最後は 本当に楽しくロールプレイができるくらいまでになった 4日目、5日目くらいになるとこのやり方にだいぶ慣れてきて 今日の統合されることをやってちょっとしっくりきたかな こちらは専門家としていくのだからそれなりの準備（をしていく）は必要なかな トレーナーの姿勢に学ば された トレーナーさんの熱というか、FamiIyWorkはこんなにもなんなんだよというあふれ出ているというかメリデ ンラブ、感化されるというか トレーナーの方が相当準備をしていることを感じた トレーナーの向こうにメリデンジャパンの存在がバックアップがあった。安心できるという感じでした 事務局の方がいっぱい配慮してくれていて、そこの部分が大きかったなあ コーヒーだとかお茶とか、本当にだいたいですね。お菓子もだいたいですね。ランチョンもね 事務局も含めた先をいっている人たちのチーム力がすごいな ひとりの人が答えると言うよりは連携してみなさんの中で共有して、得意な人が答えていたりとか、全員が 関わりながら答えて行っているところ
		研修と実践が同じ構造で 進められている研修だっ た	ワークをやるときでも、自分の今までのクセとかがでて、やはり指摘を受けてたことで、こんなところを直 していけばいいんだな 反対にこんなところがあなたの強みだよと返してもらったので、そこはちょっと伸ばすように （ロールプレイ）コミュニケーションでは、今まで不用意な発言を自分がしていたなあ（と気づく） 自分の一挙一動を見てもらってその場でリアルタイムにフィードバックしてもらえないものですか、 客観的にみてくださったのはありがたかった （不快な感情を）直接言うことがなきにしもあらずだったのが、少しそこを控えられるかな、とは思います 自分の関わりを見直すということ 傾聴の方も勉強になりました スキルの練習とかをロールプレイとかで学ばせていただいて、ふだんの自分のかかわりですごい反省するこ ろがあって、ぜんぜん傾聴できてなかったとか、そういった具体的な 建設的なフィードバックの中でもたくさんもらった感じがして、また自分のスキルがこの歳になってもまだあ げられるということがたくさんあるなと思えた 自分がこうしてあげますみたいな意識を減らそうと思っている
		部分を読んでいきなが ら、研修の後半になっ て全体像が理解できた	家族の人ってやっぱり専門家なんだということが自分の中でそう感じる （ロールプレイ）本人はこう言われたらこんな気持ちになるんだとかなあ、責められた気持ちのような 家族って自律的にできるんだという考えを主張していけるかなという点はできるように思う もともとその人には力があって、そこを大切に、力を信じてることやって言うのは分かっていたし、分かろ うとしていたというのがあったんですけど、終わったときにアンケートをしていて、あつ、自然に思っている 自分がいるというのを感じて あんまり意識せずにそう思っているわということはどうもすごいなと。すごいこう思うべきですよって話ではなく
		トレーナーの姿勢に学ば された	
		よく準備された研修だっ た	
		トレーナーたちのチーム ワークがすごい	
研修の効果・自 分のこれまでの 実践を振り返り 気づく	ロールプレイによっ てふだんの自分のク セに気づく		
研修の効果・再 確認したこと	研修によって体得できた （本人・家族の思い）		
研修の効果・再 確認したこと	家族の力に改めて気づく （自然に思えるようにな る）		

表4-2 インタビュー結果のまとめ2

研修の効果・新たに身についたこと	自らが学ぶ意義を言葉にすることの大切さを知る	こちらが何か答えを持っていないと行けないという先入観があったところがあるんですけど、その必要はあまりないなということを感じましたね。むしろ家族が考えてもらうのではというので
		「なんでそれいいんですか」というのは非常に違和感を感じたし、相手を見るなんて当然じゃん、なんで聞くんだと思って
		やっているうちにこれはいいんだとか、自分の中にしみこんでくるかんじで。それはやっぱり大事な行為なんだなという感じがして。まだまだ抵抗があった
	本人と家族を分けずに、家族全体を支援する方法や考え方が身についたこと	解決方法とかも含めて実際の生活場面の中で考えていただくということを体感できた
		家族全体を目の前にしたときに過度に緊張せずに考え方とかそこで提供できる技術というのが、今回のロールプレイの中で具体的にちょっと見えてきたかな
		家族面接をする怖さみたいなものが、ちょっと自分の中で落ちたような気がします
		比較的ひいて全体を見回しながらバランスをとっていく役にかわるんではないか
		本人・家族の準備性という点にもうちょっと着目していけるかな
		お伝えの仕方の順番とか
		ご家族のことをしてとかいうのを「こういうふうにしてみたら」などとアドバイスしてしまって、本人に少なくともご家族が加わって考えてもらうっていう選択肢を今まで持っていなかったのかなあと
		家族ができるように持って行くというメリデンの示す方向性に向けて変わるようになるかな
		家族にどんなことに役立ちそうですかということをいったん家族から出してもらって、いったん投げかけてからまとめていくという、いったん投げかけると言うことも家族の力なり、家族の文化などを尊重しているからこそのかわりになるかなと。やり方が変わるかな、と
		一緒にやるなんということはとてもじゃないけど、もともとスキルがないし、そういう難しい家族は一緒に支援するという選択肢は自分たちの中にはなかった（中略）問題解決として自分の中でそれが積もったということ大きな事だな、と思っています
		（本人と家族を）時々、一緒に話し合う場と言うことを作っていたんですけど、今回の研修でもっともっとそういう場を作らないといけないなとか、その大切さは分かったので
		（本人と家族を）わけなくても支援できるんだということを思いました
		個別の家族のアセスメントのころの後に、毎回、目標どうですってことを毎回さらっとでも聞くと言うことが、ひとりひとりが自分の人生を続けてもいいのかな、毎回声をかけてもらうだけでも少しずつ動いていくというか、その人にスポットが当たるというか、それが家族にとっても助けになるというか
		みんな目標があるとひとりひとり支援されているということがあるんだけど、家族の中でも何かしていいこうってなるのかな、と
		家族全員でも個別の目標を聞いているっていうことがシェアできているから、ふだんの生活の中でもそれを前提として日々の生活を送っていくと言うことが家族にとっても大きいかな
研修を終えて	ロールプレイでもっと学びたい	研修が楽しくってロールプレイが終わっちゃうのいやだな、またやりたいなと
		1日のセッションの流れを全部通してやった感じがなくて。もっとグルーブワークがやれたら良いのかな、ということが。もっと自信がついたのかなと
		1時間通しての体験が何回かできたら良いのかな
	研修の理解度が参加者によって違うかもしれない	1回のロールプレイになれてないというかもっと経験したい
		参加した人によって伝わるものが違ってくるのかな
		今たぶん家族支援すごい必要だと思っている人が来ているので、当然成立する研修なんだけど、経験が1～2年しか無くて、訪問もあんまり行ったことがなくてという研修に参加したときに、この内容をどれくらい理解できたのか
研修への改善・要望	研修を受けて実践できるか心配	実践ができるかどうかはまだまだ不安
		やりながら身につけていければいいのかなと思って
		相当試してみないとなかなかできない
	研修の要望（プログラム）	行き詰まりそうだな
		不安と希望がない安ぜになっている感じ
		もう少し自分の中でもこなれてこないと思っているけど、すごく格闘しなければと思うつ、初めから全体像が見えたら安心したのかな、その分緊張感が減ったのかもかもしれない
	机がほしかった	トレーナーさんの実践の話ももっともっとあってほしい
		グルーブワークをするのを定期的に替えるのは、学びになるのかなあ
		グルーブディスカッションとかは違うメンバーでもよかったかな
	家と同じような環境があればもっとリアル	トレーナーは替わっていくのがよかった
		メモをとる机がほしかったな、いす、机ばたってやるやつでもよかったので
		イス
研修への改善・要望	英語同時表記があるとよかったかも	家という設定だとソファとかダイニングとか
		英語が日本語にしないといけない難しさみたいなものがあると思うんですけど、逆に原文がどういう単語なのかなというのも気になる…（中略）英語表記が並べてあってもよかったかなと
		アセスメント票の訳が分からないのと、とまどいが大きくなった
	研修の基本原理みたいなものが知らされていればよかった	英語にしてくださった方が確かに分かりやすいなと、思ったりしました。それも入れ込んでいただけるとありがたい
		こんな要素が含まれているんだと言う事前学習とかそういうアナウンスがあれば、経験数が少なくても、技術が少なくても、学ぶ姿勢が引き出せるのではないかな
		シンプルから複雑とかか、ポジティブとかネガティブとかか、そういう組み立ての意味を教えてくださいえればと思う
	その他	行動療法とかを持っているのではないのでそれを言われるのはつらかった
		テキストが直訳なので、こなれてない
		あるグループが長くて、待っていることが多くて
		休憩時間にDVDを見れるというのは

無理せずにきちんと手伝ってあげようと思ってくれるくらいの体制整備が必要

③【研修の効果・自分のこれまでの実践を振り返り気づく】

メリデン版訪問家族支援を習得する研修ではあるが、ファミリーワーカー、本人、両親、きょうだい、子どもなどの役になって行う約20～30分間のロールプレイは5日間で10回から15回にもなる。そこで受講者は『ロールプレイによってふだんの自分のクセに気づく』ことになっているようであった。

④【研修の効果・再確認したこと】

さらに、これまでの自らの実践でも意識していたが、今回の研修を受けて改めて認識したこととしては、『研修によって体得できた（本人・家族の思い）』と『家族の力に改めて気づく（自然にそう思えるようになる）』と述べている。これらも繰り返すロールプレイによって再確認できたと指摘している。

⑤【研修の効果・新たに身につけたこと】

新たに身につけたこととして最も多かったものは『本人と家族を分けずに、家族全体を支援する方法や考え方が身についた』であった。それまで行ってきた支援は、「本人支援」と「家族支援」は担当も分担し分けて行っていることが多かったようで「一緒にやるなんていうことはとてもじゃないけど、もともとスキルがないし、そういう難しい家族と一緒に支援するという選択肢は自分たちの中にはなかった」と述べていた。ところが研修を受講することにより「比較的（状況から）ひいて全体を見回しながら（家族が解決方法を考えていけるように）バランスをとっていく役にかわるんではないか」とその姿勢や役割の転換を述べるものもあった。

さらに、この研修で新たに身につけたこととして、『自らが学ぶ（あるいは練習する）意義を言葉にすることの大切さを知る』がある。トレーナーは研修中必ず練習する前にそれを練習する意義を受講者にも確認するし、Family Work 中にはスタッフは本人や家族に「どうしてこれを学ぶとよいのでしょうか」、「これを学ぶことはどんな意義があるのでしょうか」と確認することとしている。当初は、「なんでそれ（これを学ぶ意義）いいんですか（と聞かれるのだろう）」というのは非常に違和感を感じたし、相手を見るなんて当然じゃん、なんで聞くんだと思って」いたが、それを言葉にすることで「自分の中にしみこんでくるかんじで」有意義であると知ったということも聞かれた。

また、『本人・家族それぞれの個々の目標を家族で共有することの効果に気づいた』とも述べており、個別アセスメントの後に「毎回、目標どうですってことをさらっとでも聞くとということが、ひとりひとりが自分の人生を続けてもいいのかな、毎回声をかけてもらうだけでも少しずつ動いていくというか、その人にスポットが当たるとするか、それが家族にとっても助けになる」のではないかと語られた。

5日間という長丁場の研修を終えての感想としては、『ロールプレイでもっと学びたい』、体験から自ら学んでいくスタイルのため『研修の理解度が参加者によって違うかもしれない』と

いう評価や、『研修を受けて実践できるか心配』といった感想がみられた。

⑥【研修を終えて】

研修の環境面としては『机がほしかった』なども指摘されていたが、特に日本での研修のために日本語で行うことに注力していたが、受講生としては『英語同時表記があるとよかったかも』という意見も聞かれた。また、研修の構造として「シンプルから複雑にとか、ポジティブとかネガティブにとか（そういう原則があったように思うので）、そういう組み立ての意味を（はじめに）教えてもらえれば」もう少し理解が進んだのではないかという『研修の基本原理みたいなものが知らされていればよかった』という意見もみられた。

5 考察

(1) 「学習」、パラレルプロセスに基づいた学びのプログラムであることと

Family Work は、①エンゲージメント（関係づくり）と本人と家族一人ひとりのアセスメント、②情報共有（病気の症状や薬の影響、再発の初期兆候など）、③コミュニケーション・スキル・トレーニング（傾聴、嬉しい感情の表現、肯定的な要求、不快な感情の表現）、④家族ミーティングによる問題解決と目標達成といくつかの技術を総合的に包括的にまとめた技術である。日本ですでに知られている、ケアマネジメント、心理教育、SST、問題解決技法などとほぼ同義のものが組み合わさっており、これらを5日間で身につけていくにはあまりにも多すぎる内容が詰まっているといえる。

これらをどのように身につけていくのかに対して、いくつかの原則が見えてくる。

ひとつめは、行動療法の原則となっている「学習」である。私たちのスキルが不適切に使われている場合には、坂野（1998）⁸⁾ が指摘するように、学んでいないために生じる「未学習型の問題」と不適切な行動や考え方を身につけてしまっているために起こる「学習型の問題」とがある。それに対し「未学習型の問題」に対しては新しい適応行動をどう身につけるか学習することが必要であるし、「学習型の問題」に対しては、獲得してしまった問題をどのように改善すればよいか、そして新しい行動をどのように獲得すればよいかが必要になる。これらはいずれも「学習」によって修正可能という視点のもと、行動に焦点を当て、それを「学習」によって改善するというものが行動療法ともいえる。これは Family Work にも、基礎研修の中にもその基盤が貫かれており、ロールプレイ、つまり「練習」を中心にして「学習」していくという形式である。当初参加者は、この構造や進め方になかなか慣れず、「すごい最初はとまどったし、本当にこれで身につくのかな、自分の理解度が追いつかないんじゃないかなというのが初日と2日目前半に感じていた」が、研修の最後の方に「パターン化されたものを積み上げつつ、最後に統合のところでジグソーパズルがひとつの絵になっていくような組み立てだったかな」と述べられているように、構造化された進め方に慣れていきながら、「練習」を積み重ねていくこ

とで新しい適応行動を身につけ、学んだ部分部分が最後に統合されていく学びとなるようプログラムが組み立てられていることが推測された。

さらに、大野（2014）^{9）}の認知行動療法の解説に沿って研修プログラムを眺めてみると、先述した①行動を通して自分の行動を振り返り気づきを広げていくに加え、②過去や将来ではなく、今ここでの問題に目を向けるとともに、③トレーナー（や受講生同士が）が寄りそいながら受講生の主体的な気づきを手助けする協働的経験主義を大切にする、という原則も研修プログラムとの共通点としてあげられる。

また、これらの研修とスーパーバイズ、Family Work 実践は構造や原則を一貫させておりこの構造にとって学ぶことにより、研修参加者はトレーナーの姿勢や応答から自分に学んだものを、そのまま自分で咀嚼して自分の支援として利用者本人・家族に提供するといういわゆるパラレルプロセス¹⁰⁾となっていることも特徴である。トレーナーはそういった意味では、研修の内容だけではなく研修の際に受講生に臨む姿勢や態度、そして言葉遣いや関係の取り方などすべてが受講者の Family Work 実践につながっていくという認識のもとに進めていくことが肝要である。

（2）ロールプレイによって気づく、確信する

ロールプレイは、1923年にヤコブ・L・モレノが開発したサイコドラマ（心理劇）から発展したもので、現在では教育、社員研修等さまざまな領域で応用されている。ロールプレイについては、「役割演技」¹¹⁾、「役割体験」¹²⁾と訳されるが、他者理解や自己理解について効果があると言われている。そのロールプレイを多用している日本版 Family Work 基礎研修によって研修参加者はどのように学びを積み重ねていくのであろうか。

1) Family Worker のロールプレイでふだんの自分の支援のくせに気づく

研修参加者は経験年数平均 15.3 年と中堅からベテランの領域に入る支援者が多い。これらの参加者は、日常的な業務ではすでに同僚や他者からフィードバックをもらうことが少なく、特別にスーパーバイズでも受けない限り、自分の支援方法や技術のありようについて「自己省察」¹³⁾をするしかない。しかし、今回の研修の 10 数回のロールプレイ実践の中で 2～3 回は Family Worker の役割を演じ、「（スーパーバイザーや参加者に）positive feedback と constructive feedback をもらい、そこを直せばいいんだと理解できた」、「自分の一挙一動を見てもらってその場でリアルタイムにフィードバックしてもらえないものですから、客観的にみてくださったのはありがたかった」と自分の支援のありように気づくことになっているようであった。特に constructive feedback は建設的なフィードバックともいわれ¹⁴⁾、それは「もし自分が Family Worker だったらこうする」という提案であるが、これらは研修のロールプレイ後にトレーナーから一貫して与えられ、他のメンバーはそのコメントを Family Worker 役に提供することを要求される。これも研修中に学んでいることが Family Work 実践につながっている例であり、constructive feedback を受けることによって、これまで自らの支援の選

択肢になかった新たな支援の選択肢を身につけることが可能となる。

2) 家族役のロールプレイの積み重ねにより、家族の気持ちが理解できるようになり、家族が力のある人たちだと自然に思えるようになる

さらにロールプレイによる学びは、Family Worker 役だけではなく、家族ひとりひとりの役を演ずるのだが、家族のそれぞれの思いの理解と家族のもともと持っている力に気づきそれが強化されているようであった。

たとえば、家族役で「本人はこう言われたらこんな気持ちになるんだとかなあ、責められた気持ちのような」感じについて理解が深まるとともに、家族の力についても「もともとその人には力があって、そこを大切に、力を信じることをやって言うのは分かっていたし、分かるうとしていたというのがあったんですけど、終わったときにアンケートをしていて、あっ、自然に思っている自分がいるというのを感じて」いくことになり、「あんまり意識せずに（家族に力があると）そう思っているわということはずごいなと。こう思ふべきですよって話ではなく」というように「体感」しているコメントが見られている。

(3) 家族が自ら解決していくイメージを形成する

このように支援者役、家族役をロールプレイで演じながら、同時に本人と家族が自らで解決していくプロセスをロールプレイで演じることで、この Family Work を進めていくと本人と家族だけでいずれは自らの力で解決していけるはずだというイメージが形成されその確信が強化されているのではないかとと思われる。

(4) 研修後のスーパーバイズの重要性

さらに、研修終了後は、各所属機関で実践をすることが期待されており、「実践ができるかどうかはまだ不安」、「相当試してみないとなかなかできない」、「行き詰まりそうだな」、「不安と希望がない交ぜになっている感じ」というその活動を実際に学んだことを活用してできるのかという不安や、「やりながら身につけていけばいいのかなと思って」という覚悟もみられていた。

本研修プログラムにおいては、研修後1年間のスーパーバイズ（2ヵ月に1回程度、年6回）を予定している。これらの研修で学んだことを実践するには、決して実践経験が数十例もあるわけではないトレーナーと受講生がともに学ぶグループスーパービジョンを行っていくことで、トレーナーと受講生がそれぞれ成長していくモデルを描いている。今後はこれらをていねいに実践することでさらにメリデン版訪問家族支援を日本にフィットさせるような工夫を重ねて行ければと考えている。

6 おわりに

本研究は単一の研修プログラムを取り扱っており、しかもサンプルが少ないため一般化することは難しい。しかし、この研修プログラムの構造等に関しさらなる調査研究を積み重ねることにより、他の研修にも応用できるような特徴をさらに明らかにしていくとともに、より高い研修効果を図るためのプログラムの洗練化を図っていきたい。

なお、本研究は2017年度京都ノートルダム女子大学 学内研究一般助成をいただいていた調査研究である。

また、ご多忙の中インタビューにご協力いただいた研修参加者のみなさまとインタビューにご協力いただいた伊藤千尋氏（淑徳大学）、上久保真理子氏（ぴあクリニック）、菅原明美氏（美作大学）に深謝いたします。あわせてこの研修プログラムを運営している、宗未来氏（東京歯科大学市川総合病院）、吉野賀寿美氏（五稜会病院）、酒井一浩氏（おおえメンタルクリニック）、長江美代子氏（日本福祉大学）、小松容子氏（宮城大学）のトレーナーのみなさまにも心より感謝いたします。

7 引用文献

- 1) 佐藤純（2016）「日本における精神障害者訪問家族支援技術の普及の必要性」、京都ノートルダム女子大学研究紀要、46、29-42
- 2) 佐藤純ほか（2016）「通所サービス等を利用していない精神障害者をケアする家族が経験する困難とその対処」、京都ノートルダム女子大学研究紀要、46、43-54
- 3) 松田美枝、佐藤純ほか（2018）「本人が精神疾患を発病してから病状が安定するまでに経験する 家族の困難と必要な支援」、心理社会的支援研究（京都文教大学）、8、61-79
- 4) 佐藤純（2016）「高齢を迎える精神障害のある人とその家族を支援する（特集 精神障害者の老いについて）」、精神保健福祉、vol47、No.1、第105号、40-42
- 5) 佐藤純（2016）「メリデン版訪問家族支援」、『精神保健医療福祉白書 2017』、中央法規出版、p184
- 6) 佐藤純（2013）、「ケア役割への支援からケアしない権利・ケアする権利の保障へー精神に「障害」のある人の家族支援に必要な視点」、『生活福祉文化資源の探求ーこれからの日本の生活様式を求めて』、41-75、ナカニシヤ出版、京都ノートルダム女子大学生生活福祉文化学部編共著
- 7) 入江詩子（2015）、「アクティブラーニング導入期における参加型学習の役割」、長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所研究紀要、13、23-34
- 8) 坂野雄二（1998）、「認知療法 News: 第6号、教育講演（1）認知療法と行動療法」、日本認知療法学会ホームページ、<http://jact.umin.jp/news/0001.shtml>（= 2018年9月15日閲覧）
- 9) 大野裕（2014）、「うつ病と認知行動療法ー日常診療に役立つうつ病の知識ー」、総合病院精神医学 26（3）、239-244
- 10) Mary Gail Frawley-O'Dea, Joan E. Sarnat（2006）The Supervisory Relationship: A Contemporary Psychodynamic Approach, The Guilford Press（= 2010、最上多美子、亀島信也訳『新しいスーパービジョン関係 パラレルプロセスの魔力』、福村出版）
- 11) 古見文一（2016）、『ロールプレイングを通じて高める他者理解』、ナカニシヤ出版
- 12) 井門正美（2010）、「役割体験法に基づくゲーミング・シミュレーションの展開ー問題解決のための社

- 会学的アプローチ」、石川瞭子編著『おもしろ社会福祉—ロールプレイとゲーミング・シミュレーション』、八千代出版
- 13) Schön, Donald A (1983) *The Reflective Practitioner : How professional Think in Action*, Basic Books
(= 2007、柳沢昌一・三輪健二監訳『省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考』鳳書房)
- 14) Ian Falloon, Grainne Fadden, Kim Muser, et al., *Family Work Manual, The Meriden Family Work Programme* (= 2018、総監訳 佐藤純、吉野賀寿美、監訳：小松容子、長江美代子、大野美子、酒井一浩、一般社団法人メリデン・ジャパン—ファミリワークプロジェクト)

